Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3150

Vragen van het lid **Jasper van Dijk** (SP) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *problemen bij de Hogeschool Utrecht (HU)* (ingezonden 13 april 2016).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 13 juli 2016) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 2490.

Vraag 1
Wat is uw oordeel over het artikel «Mannen in pakken op de hogeschool»?[1]

Antwoord 1
Ik heb kennis genomen van het desbetreffende artikel. Zie de antwoorden hieronder wat betreft mijn oordeel.

Vraag 2
Deelt u de mening dat sprake is van een «verstikkende sfeer» op de Hogeschool Utrecht, in ogenschouw nemende dat 39 procent van het personeel het werkklimaat «onveilig» noemt, tegen slechts 29 procent dat het werkklimaat «veilig» noemt, en dat 61 procent van het personeel vindt dat belangrijke beslissingen vaak «uit het niets» komen?

Antwoord 2
Uit navraag bij de Hogeschool Utrecht komt naar voren dat het College van Bestuur de onrust en onvrede onder medewerkers herkent die de veranderingen hebben veroorzaakt. In het artikel van NRC Handelsblad wordt een selectie getoond van een aantal resultaten uit het werkbelevingsonderzoek dat in november 2015 is uitgevoerd bij de Hogeschool Utrecht. Het werkbelevingsonderzoek is een tweejaarlijks onderzoek onder alle medewerkers van de Hogeschool Utrecht. De uitkomsten van het werkbelevingsonderzoek worden besproken in de faculteiten, instituten, afdelingen, opleidingen en teams in duidingssessies. Daarnaast hebben medewerkers de mogelijkheid de resultaten individueel te bespreken met hun leidinggevende. Uit het werkbelevingsonderzoek kwam naar voren dat de communicatie in de lijn niet goed werkt. Het CvB heeft aangegeven te werken aan verbetering van de interne communicatie.

[1] NRC Handelsblad, d.d. 2 april 2016

ah-tk-20152016-3150
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2016

In algemene zin vind ik het altijd zorgelijk als een substantieel deel van het personeel het werkklimaat als «onveilig» kwalificeert.

Vraag 3
Baart het u zorgen dat de Hogeschool Utrecht met 35.000 studenten en 3.500 medewerkers «net als veel andere instellingen van het hoger onderwijs grootschalig en centralistisch is geworden»? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3
Ik ben van mening dat ook binnen grote organisaties prima sprake kan zijn van een «klein binnen groot», indien de organisatie goed is georganiseerd, de juiste personen op de juiste plek zitten (zowel management als medewerkers), sprake is van voldoende transparantie, checks and balances en de menselijke maat. Als studenten en medewerkers zich gezien en gehoord weten, doet de omvang van een instelling er niet zoveel toe.

Vraag 4
Erkent u dat de prestatieafspraken oorzaak zijn van de centralisering, waardoor «de top wordt afgerekend» en dus «vaak stevig moet ingrijpen om de cijfermatige doelen te halen»?

Antwoord 4
Van de instelling heb ik begrepen dat de veranderingen die binnen de Hogeschool Utrecht zijn ingezet, voortkomen uit beleid dat voor het grootste gedeelte al is geformuleerd voordat de prestatieafspraken in werking zijn getreden. Zo is de instelling in 2008 bijvoorbeeld al gestart met veranderingen in het huisvestingsbeleid. Activiteiten wel of niet centraal aansturen is overigens een keuze van de instelling zelf en staat mijns inziens los van de prestatieafspraken. Overigens ben ik van mening dat cijfermatige doelen dienend moeten zijn aan onderwijskundige doelen. Een onderwijsinstelling heeft in de eerste plaats een maatschappelijke opdracht.

Vraag 5
Hoe oordeelt u over het besluit van het bestuur om bezuinigingen te realiseren met behulp van «change managers uit het bedrijfsleven», veelal afkomstig uit de bankwereld? Vindt u dit een voorbeeld van goed bestuur, passend bij de sector onderwijs?

Antwoord 5
Het aanstellen van personeel is de verantwoordelijkheid van het instellingsbestuur. Ik ga er vanuit dat het college van bestuur hierbij zelf adequate keuzes maakt ten aanzien van de bedrijfsvoering van de instelling en welk personeel daarvoor benodigd is. Middels het instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting kan de medezeggenschap ook meepraten over de voorgenomen uitgaven op het gebied van personeel.

Vraag 6
Is het waar dat de ingehuurde topmanagers circa 110 euro per uur verdienden? Waren hun verdiensten te allen tijde in overeenstemming met de regelgeving rond topinkomens?

Antwoord 6
Voor de bezoldiging van niet-topfunctionarissen, al dan niet in loondienst, heeft Hogeschool Utrecht een intern beleid geformuleerd. Hierin is een maximum uurtarief opgenomen dat is afgeleid van de WNT.
Naar aanleiding van de aanpassingen in de WNT per 2015 heeft ook Hogeschool Utrecht haar interne uurtarief aangepast. In 2014 bedroeg het uurtarief € 119,00 ex. btw. In 2015 is dit tarief bijgesteld naar € 107,00 ex. btw per uur.
Uit intern onderzoek kwam een aantal zaken inzake de naleving van het geformuleerde interne beleid naar voren die nog nader aandacht behoeven. De Inspectie van het Onderwijs overlegt in het kader van het reguliere toezicht nog met de hogeschool over de wijze waarop deze de aandachtspunten zal aanpakken.

Vraag 7
Is het waar dat er een interim--mer uit het transitieteam werkzaam was, die één dag per week bij de Belastingdienst werkte, terwijl hij 40 uur per week bij de hogeschool kon declareren? Is dit volgens u geoorloofd?

Antwoord 7
De inhuur van personeel behoort tot de verantwoordelijkheid van het college van bestuur. De hogeschool geeft aan dat zij naar aanleiding van dit signaal onafhankelijk onderzoek heeft laten doen door accountantskantoor PricewaterhouseCoopers (PwC). Uit het onderzoek blijken geen indicaties van mogelijke onregelmatigheden.
Overigens komt het mij als billijk voor dat bij de honorering van ingehuurd personeel alleen wordt gekeken naar gewerkte uren waarvoor de instelling betaalt, en niet naar gewerkte uren bij een andere werkgever.

Vraag 8
Is het waar dat 2015 elf «heidagen» telde en dat alleen al de begeleiding door een strategisch adviesbureau ruim 90.000 euro kostte? Vindt u dit een zinvolle besteding van onderwijsgeld?

Antwoord 8
De keuze voor een heidag is de verantwoordelijkheid van het instellingsbestuur. Hierover legt het instellingsbestuur ook verantwoording af in het jaarverslag dat moet worden goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Onderzoek door PwC toont aan dat de kosten voor de heidagen niet buitensporig hoog zijn.

Vraag 9
Heeft een leidinggevende zichzelf inderdaad een bonus toegekend van een bruto maandsalaris plus vakantiegeld, door middel van een brief waarbij hij zowel afzender als geadresseerde was? Is hier sprake van fraude?

Antwoord 9
De hogeschool verzekert mij dat de desbetreffende leidinggevende zichzelf geen gratificatie heeft toegekend en dat dit zich niet zou verhouden tot de interne checks and balances waarbij dit te allen tijde aan het licht zou komen. Uit onderzoek van PwC komt niet naar voren dat er indicaties zijn van onregelmatigheden ten aanzien van gratificaties.

Vraag 10
Wat zijn de totale kosten voor het inhuren van deze «change managers»? Vindt u deze uitgaven een zinvolle besteding van onderwijsgeld?

Antwoord 10
Onderwijsgeld moet doelmatig worden besteed. Als verandering noodzakelijk is kan het inhuren van change managers een te rechtvaardigen uitgave zijn. De keuze hiervoor is de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling. Uit navraag blijkt dat deze managers in dienst zijn van de Hogeschool Utrecht. Hun kosten worden verantwoord binnen de reguliere personeelslasten van de hogeschool. De managers worden beloond binnen het functie- en salarisgebouw van Hogeschool Utrecht volgens de CAO-HBO.
Er is één uitzondering, zie ook het antwoord op vraag 6. Deze manager werd ingehuurd voor ongeveer 1.500 uur op jaarbasis en een uurtarief van € 119,00 resp. € 107,00 ex. btw. per uur). De totale kosten van inhuur van deze externe over de periode 2014 en 2015 bedragen € 461.826.

Vraag 11
Was het volgens u noodzakelijk om interim--managers in te huren, of had de hogeschool deze taken ook zelf kunnen uitvoeren? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 11
Zie mijn antwoord bij vraag 5.

Vraag 12
Is het waar dat de medezeggenschap in dit proces het «kind van de rekening» werd en dat de personeelsraad collectief is opgestapt? Hoe oordeelt u over deze gang van zaken?

Antwoord 12
Ik heb van de hogeschool begrepen dat het medezeggenschapsorgaan van het personeel van het dienstonderdeel HU Diensten in december jl. het vertrouwen in de directie HU Diensten als overlegpartner heeft opgezegd. Dat is een krachtig signaal. Dit maakt de medezeggenschap in mijn ogen niet zozeer «kind van de rekening» maar juist een tegengeluid om rekening mee te houden.
De nieuw gekozen leden van de personeelsraad zijn vervroegd (per 1 juni) geïnstalleerd. In de tussenliggende periode heeft de hogeschoolraad, de hoogste medezeggenschapsraad van de hogeschool, de taken van de personeelsraad waargenomen.

Vraag 13
Klopt het dat het bezuinigingsdoel van 20 procent moest worden gehaald en dat daarom «chefs werden aangespoord om bij de jaarlijkse functioneringsgesprekken vijf procent van hun personeel als onvoldoende te beoordelen»? Vindt u dit een aanvaardbare werkwijze?

Antwoord 13
De hogeschool heeft mij bij navraag aangegeven dat dit niet het geval is.

Vraag 14
Deelt u de mening dat het integriteitsonderzoek opnieuw gedaan moet worden, aangezien de onafhankelijkheid ervan in twijfel wordt getrokken? Zo ja, bent u bereid een onafhankelijk onderzoek in te stellen?

Antwoord 14
Nee. In de periode augustus – september 2015 is onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van een vertrouwelijke melding bij het College van Bestuur over financiële onregelmatigheden bij het bedrijfsonderdeel HU Diensten. Zowel uit dit intern onderzoek als uit onderzoek van PwC komt naar voren dat geen indicaties van onregelmatigheden zijn aangetroffen. Vanwege het vertrouwelijke karakter van de onderzoeken en de privacy gevoelige informatie in de rapporten, zijn de rapporten niet openbaar gemaakt.

Vraag 15
Wat is – alles afwegende – uw oordeel over de gang van zaken op deze hogeschool? Deelt u de mening dat een en ander mogelijk werd door een uiterst centralistisch bestuur in combinatie met een gebrekkige inspraak? Welke maatregelen neemt u om de situatie te verbeteren?

Antwoord 15
Zie de voorgaande antwoorden.